

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## A. Konsep Teoritis

### 1. Kepuasan kerja

#### a. Pengertian kepuasan Kerja Guru

Menurut Gary Dessler dalam Farid Firmansyah, kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru dan karyawan yang diinginkan. Salah satu tren manajemen sumber daya manusia era globalisasi ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen guru/karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya. sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu.<sup>12</sup>

Menurut Stephans Robbins dalam Febri Yenti, berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

<sup>12</sup>Farid Firmansyah, *Op.Cit.*, hlm. 94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyenangkan sebagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampaknya dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.<sup>13</sup>

Menurut Sondang Siagian dalam Febri Yenti, kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah variabel yang menarik untuk diteliti karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan tercapai tujuan pendidikan sekolah, sebab guru akan menyukai pekerjaannya dan berlaku baik sesuai dengan tuntutan kerjanya.<sup>14</sup>

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam bukunya *Management* dikutip oleh Wibowo bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam bukunya *Behavior in Organizations* yang dikutip oleh Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.<sup>15</sup>

<sup>13</sup>Febri Yenti, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri Kota Padang Panjang*, Jurnal Educatio, Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 1, No. 1, hlm. 44

<sup>14</sup>*Ibid*, hlm. 44

<sup>15</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 415

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robert P. Vecchio dalam bukunya *Organizational Behavior* yang dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada yang dikemukakan James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, dan James H. Donnelly dalam bukunya *organizations* dikutip oleh Wibowo yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.<sup>16</sup>

Davis Keith and John W. Newstrom dalam bukunya *Human Behavior at Work, 9<sup>th</sup> edition* yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa mengemukakan bahwa “ *job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with which employee view their work.*” Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Plastrik Osborn dalam bukunya *Memangkas Birokrasi* yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa bahwa “*job satisfaction is the degree to which an individual feels positively or negatively about the various facets of the jobs tasks, the work setting and relationship with co-worker.* ” kepuasan kerja adalah derajat positif dan negatifnya perasaan

---

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm. 415

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.<sup>17</sup>

Kenneth N Wexley and Yukl Gary A dalam bukunya *Organization Behaviour* yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan “*job satisfaction is the way employee feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiencies in the job and his expectations about future experiences.*”

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.<sup>18</sup>

Pendidik di lembaga pendidikan persekolahan disebut dengan guru, yang meliputi guru madrasah atau sekolah sejak dari taman kanak-kanak, sekolah menengah, dan sampai dosen-dosen di perguruan tinggi, kiay di pondok pesantren, dan lain sebagainya. Namun guru bukan hanya menerima amanat orang tua untuk mendidik, melainkan juga dari setiap orang yang memerlukan bantuan untuk mendidiknya. Sebagai pemegang

<sup>17</sup>Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 263

<sup>18</sup>*Ibid*, hlm. 263



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

amanat, guru bertanggung jawab atas amanat yang diserahkan kepadanya.<sup>19</sup>

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Pendidikan Dalam Islam yang dikutip oleh Ramayulis bahwa guru adalah orang-orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau di kelas. Lebih khususnya diartikan orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang ikut bertanggung jawab dalam membentuk dan membimbing anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing, baik kedewasaan jasmani maupun rohani.<sup>20</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat dipahami bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan, sikap ataupun respon guru terhadap pekerjaannya.

#### b. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Nanang Okta Widiandaru, variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah: 1) *absenteeism*, 2) *turnover*, 3) *job performance*.<sup>21</sup>

Menurut Mohamad As'ad dalam Nanang Okta Widiandaru, menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah:

- 1) Tingginya tingkat absensi (*absenteeism*)
- 2) Tingginya keluar masuknya pegawai/karyawan (*turnover*)

<sup>19</sup>Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), hlm. 107

<sup>20</sup>*Ibid*, hlm. 105

<sup>21</sup>Nanang Okta Widiandaru, *Op.Cit.*, hlm. 415

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai/karyawan (*performance*)<sup>22</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara variabel-variabel kepuasan kerja ada lima yaitu:

- 1) *Turnover* (pergantian)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan pergantian pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya pergantiannya (pegawai) lebih tinggi.

- 2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- 3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

---

<sup>22</sup>*Ibid*, hlm. 415

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan dalam bekerja.

#### 5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.<sup>23</sup>

Menurut Stephen P Robbins dan Amit Shah dalam bukunya *Management: sudy guide* dikutip oleh T. Nuraini, ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja:

- 1) Kerja yang yang secara mental menantang, pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
- 2) Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 117-119

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Malayu S.P Hasibuan variabel-variabel yang berkaitan dengan dengan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kedisiplinan, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah
- 2) Umur karyawan, karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah
- 3) Organisasi, besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.
- 4) Kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberika pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.<sup>25</sup>

<sup>24</sup>T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), hlm. 116-117

<sup>25</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 203



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.<sup>26</sup>

Menurut Stephen P Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan* yang dikutip oleh Dicki Hartanto menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

- 1) Tantangan kerja
- 2) Sistem gaji yang adil
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung<sup>27</sup>

Menurut Malayu S.P Hasibuan kepuasan kerja di pengaruhi faktor-faktor berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan

<sup>26</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, hlm. 120

<sup>27</sup>Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Tinjauan Integratif*, (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016), hlm. 129

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak<sup>28</sup>

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya *Organizational Behavior* yang dikutip oleh Wibowo terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini di maksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

<sup>28</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 203

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.<sup>29</sup>

**d. Indikator kepuasan kerja**

Menurut Aisyah A.R., Ramli Manarus, Hakimah Sidik, indikator kepuasan kerja guru antara lain adalah:

- 1) Pekerjaan guru itu sendiri
- 2) Imbalan yang diterima yang berbentuk material meliputi gaji dan berbentuk non-material meliputi kesempatan mendapatkan pendidikan, kenaikan pangkat, pujian, teguran, dan penghargaan
- 3) Hubungan kerja sama antara kepala sekolah dengan guru

<sup>29</sup>Wibowo, *Op.cit.*, hlm. 417-418

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Hubungan guru dengan sesama guru
- 5) Lingkungan tempat kerja di sekolah
- 6) Perlengkapan yang ada di sekolah.<sup>30</sup>

Menurut Kreitner dalam Nanang Okta Widiandaru, terdapat lima indikator kepuasan kerja guru:

- 1) Pembayaran seperti gaji dan upah
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Promosi pekerjaan
- 5) Kepenyeliaan (supervisi)<sup>31</sup>

Menurut Malayu S.P Hasibuan, indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu:

- 1) Kedisiplinan
- 2) Moral kerja
- 3) *Turnover* (pergantian)<sup>32</sup>

Dalam Weiss, *et al*, dikutip oleh Husaini Usman, indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) adalah:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- 2) Kebebasan bekerja secara mandiri
- 3) Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

<sup>30</sup> Aisyah A.R., Ramli Manarus, Hakimah Sidik, 1996, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 3, Nomor 3, hlm. 193

<sup>31</sup> Nanang Okta Widiandaru, *Op.Cit.*, hlm. 415

<sup>32</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 202



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Kebebasan bergaul
- 5) Gaya kepemimpinan atasan langsung
- 6) Kompetensi pengawas
- 7) Tugas yang diterima
- 8) Kesempatan bertindak terhadap orang lain
- 9) Persiapan kerja
- 10) Kebebasan memerintah
- 11) Kebebasan memanfaatkan kemampuan
- 12) Kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku
- 13) Gaji yang diterima
- 14) Kesempatan mengembangkan karier
- 15) Kebebasan mengambil keputusan
- 16) Kesempatan menggunakan metode kerja
- 17) Kondisi kerja yang mendukung
- 18) Kerja sama
- 19) Penghargaan terhadap prestasi
- 20) Perasaan pekerja terhadap prestasinya<sup>33</sup>

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan

<sup>33</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 501-502

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atas penggunaan tenaga kerjanya. William B. Jr. Werther dan Keith Davis dalam bukunya *Human Resources and Personnel Management* yang dikutip oleh Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.<sup>34</sup>

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. *Kompensasi langsung* merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, *kompensasi tidak langsung* dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.<sup>35</sup>

Beberapa definisi kompensasi menurut para ahli diantaranya adalah:

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa :

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung

(*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif ; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee* atau kesejahteraan karyawan).<sup>36</sup>

William B. Werther dan Keith Davis mengemukakan bahwa *compensation is what employee receive in exchange of their work.*

<sup>34</sup>Wibowo, *Op.Cit*, hlm. 290

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm. 290

<sup>36</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 118

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Menurut Andrew F. Sikula mendefinisikan *a compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen yang sebanding). *A remuneration is a reward payment or reimbursement for services rendered* (artinya bahwa remunisasi merupakan suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang telah diberikan).<sup>37</sup>

Garry Deshler dalam bukunya *Human Resources Management* yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryono dalam bukunya *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm. 119

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>38</sup>

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Principles of Personnel Management*, yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa “*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”. Kompensasi merupakan pemberian imbalan balas jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.<sup>39</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi di sekolah meliputi gaji, insentif, fasilitas pembelajaran, fasilitas perumahan, tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas transportasi, dana sertifikasi, pakaian seragam, gaji jabatan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas) yang diberikan oleh sekolah atau pemerintah kepada tenaga pendidik sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

**b. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Kompensasi yang diterima oleh seorang guru dapat dilihat dari aspek sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

<sup>38</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Op.Cit.*, hlm. 125

<sup>39</sup>Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit.*, hlm. 220



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) adalah imbalan di luar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi tidak langsung dapat berupa:

- a) Uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi, misalnya berbentuk uang lembur, tunjangan istri/anak, bantuan biaya transportasi, dan bonus.
- b) Berbentuk barang seperti pakaian, dan sepatu dinas, beras dan lain sebagainya.
- c) Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi antara lain kesediaan organisasi memotong gaji untuk kredit rumah, mobil, sepeda motor, iuran koperasi, penyelenggaraan poliklinik, lapangan olahraga, dan fasilitasnya, ruang atau rumah ibadah, tugas/izin belajar, pelatihan di luar organisasi dan lain sebagainya.

3) Insentif, adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.<sup>40</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan

<sup>40</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Op.Cit.*, hlm. 130-131

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).<sup>41</sup>

Menurut Manulang dalam bukunya *Management Personalia* dikutip oleh T. Nuraini, beberapa jenis kompensasi yaitu:

1) Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang dibayar kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerjanya. Adapun jumlah dari gaji pokok sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang dilakukan.

2) Kompensasi Tambahan

Kompensasi ini dapat diberikan dalam berbagai jenis, seperti tunjangan-tunjangan bagi karyawan yang aktif bekerja maupun karyawan yang masa kerjanya telah berakhir. Kebijakan ini biasanya diterapkan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

4) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang

<sup>41</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 118

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan kompensasi tetap, biasanya dikenal dengan sebutan kompensasi berdasarkan kinerja.<sup>42</sup>

Robert L Mathis dan Jhon H Jackson dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* dikutip oleh Dicki Hartanto kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

#### 1) Kompensasi Langsung

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerjaan tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

#### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya berupa fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan-tunjangan, dan uang pensiun, dan lain-lain.<sup>43</sup>

<sup>42</sup>T. Nuraini, *Op.Cit.*, hlm. 91

<sup>43</sup>Dicki Hartanto, *Op.Cit.*, hlm. 84-85



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Tujuan Kompensasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/pemimpin wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pemimpin akan mudah memotivasi bawahannya/ pegawainya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>44</sup>

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa, tujuan-tujuan kompensasi

yaitu:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Menjamin keadilan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat pekerja
- 8) Pengaruh pemerintah<sup>45</sup>

<sup>44</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm. 121-122

<sup>45</sup>Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit.*, hlm. 222-223

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Menurut Randall S. Schuller dan Susan E. Jackson dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan beberapa tujuan dan pentingnya kompensasi sebagai berikut:

- 1) Menarik pelamar yang potensial
- 2) Mempertahankan pekerja yang baik
- 3) Memotivasi pekerja
- 4) Mengelola gaji berdasarkan peraturan legal
- 5) Memfasilitasi tujuan/sasaran strategis organisasi
- 6) Memperkuat dan menjelaskan struktur.<sup>46</sup>

Menurut Ami Widyastuti, Hijriyati Cucuani, Linda Aryani, Rita Susanti, Masyhuri dan Jhon Herwanto, tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap
- 2) Menimbulkan kesejahteraan karyawan
- 3) Meningkatkan dan mempertahankan motivasi serta semangat kerja
- 4) Menimbulkan budaya kerja yang berdisiplin
- 5) Menciptakan suasana kerja yang kompetitif
- 6) Menciptakan komitmen kerja dan loyalitas
- 7) Meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi<sup>47</sup>

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika

<sup>46</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Op.Cit.*, hlm. 128

<sup>47</sup>Ami Widyastuti, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 89-91

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

#### 2) Kemampuan Dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 5) Pemerintah Dengan Undang-Undang Dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Biaya Hidup/ *Cost Of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

#### 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak bata.<sup>48</sup>

Menurut Ami Widyastuti, et.al, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/ organisasi karyawan
- 4) Karyawan/pegawai
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan kepres
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerja.<sup>49</sup>

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa, faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Kemampuan untuk membayar

<sup>48</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm. 127-129

<sup>49</sup>Ami Widyastuti, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 13

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Kesediaan untuk membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Serikat kerja
- 6) Undang-undang dan peraturan yang berlaku.<sup>50</sup>

Menurut Bangun dalam Ami Widyastuti, et.al, memaparkan beberapa faktor penting dalam menentukan kebijakan kompensasi, yaitu:

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Bagi pekerjaan-pekerjaan yang menuntut keterampilan kerja yang tinggi, biasanya tersedia dalam jumlah yang sedikit (terbatas), maka tingkat upah cenderung tinggi. Sebaliknya, untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah, dbayar dengan upaah yang rendah pula.

- 2) Perekonomian

Kondisi perekonomian suatu negara yang baik akan menentukan tingkat kompensasi yang lebih baik pula. Pertumbuhan perekonomian yang pesat yang dialami oleh suatu negara tertentu akan menciptakan daya saing lebih besar yang kemudian akan mendorong tingkat upah atau gaji menjadi naik, begitu pula sebaliknya.

- 3) Serikat buruh

Secara ekonomi, serikat buruh dapat membatasi penawaran tenaga kerja sehingga berakibat pada kenaikan kompensasi. Kuatnya serikat buruh dalam organisasi akan mendorong untuk meningkatkan besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Tapi sebaliknya, jika

---

<sup>50</sup>Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit.*, hlm. 225-226

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serikat buruh lemah maka perusahaanlah yang cenderung untuk menetapkan tingkat upah yang rendah.

#### 4) Kondisi keuangan perusahaan/organisasi

Suatu organisasi dapat menilai kemampuannya untuk membayar kompensasi dengan tingkat yang lebih tinggi. Apabila perusahaan tersebut dilihat dari segi financial memadai, maka tuntutan serikat buruh untuk menaikkan kompensasi itu wajar, tetapi sebaliknya, jika kondisi keuangan perusahaan/organisasi sedang tidak mendukung, maka tuntutan itu merupakan rencana untuk periode-periode berikutnya.

#### 5) Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan/pegawai terhadap perusahaan/organisasi. Sebagian besar organisasi melihat produktivitas sebagai ukuran keberhasilan organisasi. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan/pegawai maka hal yang wajar untuk menaikkan gaji atau upah karyawan/pegawai.

#### 6) Biaya hidup

Biaya hidup pada berbagai daerah berbeda tergantung kondisi ekoomi pada setiap daerah tersebut. Hal ini merupakan pertimbangan bagi perusahaan/organisasi dalam menetapkan tingkat upah yang diterima karyawan/pegawai. Tingkat upah harus disesuaikan pada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daerah. Salah satu faktor untuk menentukan kompensasi dengan menyesuaikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pada setiap daerah.

**7) Pemerintah**

Pemerintah menentukan batas minimum upah yang diterima pegawai/karyawan. Tingkat upah berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan berbeda pula untuk setiap daerah, baik untuk tingkat propinsi yang disebut dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan tingkat kabupaten yang disebut dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK).<sup>51</sup>

**a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Ekonomi**

Kompensasi yang sesuai harapan akan mampu memotivasi pegawai untuk tetap bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kompensasi/ balas jasa menjadi bukti sebagai pendorong meningkatkan kepuasan kerja guru.

Menurut Nanang Okta Widiandaru, salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi seorang guru dalam mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan adil. Adanya ketidak puasan atau merasa kurang dalam menerima kompensasi serta pengaruh lemahnya motivasi guru yang berujung pada rendahnya kepuasan kerja.<sup>52</sup>

Salah satu sarana penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Menurut Hasibuan, menerangkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh balas jasa/kompensasi yang adil dan layak,

<sup>51</sup> Ami Widyastuti, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 91-93

<sup>52</sup> Nanang Okta Widiandaru, *Op.Cit.*, hlm. 413



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan tersebut monoton atau tidak.<sup>53</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan tujuan pemberian kompensasi diantaranya adalah kepuasan kerja.<sup>54</sup> Kompensasi sangat penting bagi seseorang guru, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan seseorang. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, seorang guru akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan pembelajaran dengan mengajar sebaik mungkin. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja guru justru akan menurun.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatan nya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya

<sup>53</sup>T. Nuraini, *Op.Cit.*, hlm.116

<sup>54</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.<sup>55</sup>

Menurut Wibowo dalam bukunya Manajemen Kinerja kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja.<sup>56</sup>

Berdasarkan penelitian Mulyanto dan Eny Dwi Suryani, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja guru akan meningkat.<sup>57</sup> Dengan demikian, salah satu kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu dengan pemberian kompensasi yang tepat dan benar sehingga guru akan terpuaskan dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja guru. semakin baik, adil dan layak pemberian kompensasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru yang dirasakannya.

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 117

<sup>56</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011), hlm. 347

<sup>57</sup> Mulyanto dan Eny Dwi Suryani, 2009, *pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada guru SD kec. Karang pandan*, <http://download.portalgaruda.org/article>, diakses pada tanggal 1 juli 2017

## B. Penelitian Relevan

Penelitian yang penulis anggap relevan dengan penelitian yang penulis lakukan antara lain adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Kantor Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pasar Kab. Rokan Hilir, Widya Ulfa, 2014.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pasar Kab. Rokan Hilir yang berlokasi di komplek purna MTQ Batu 6. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas Kompensasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Tenaga Honorer (Y) di kantor Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pasar Kab. Rokan Hilir. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga kerja honorer yang berjumlah 46 orang dan menggunakan metode sensus sampling atau sampel jenuh didapatkan sampelnya 46 orang dimana semua populasi dijadikan sampel. Sedangkan analisis datanya menggunakan kuantitatif dan pengolahan data diperoleh dari analisis kualitatif. Dari hasil penelitian ini dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil kompensasi pada kantor Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pasar Kab. Rokan Hilir (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di kantor Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pasar Kab. Rokan Hilir (Y). Dimana terbukti T hitung dari hasil penelitian ini adalah sebesar  $7.857 > t$  tabel sebesar 9.048, sedangkan nilai korelasi (r) yang diperoleh dari korelasi 0,764 yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja tenaga honorer di kantor Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pasar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kab. Rokan Hilir. Dan koefisien determinasi sebesar 76.4% yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer di kantor Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pasar Kab. Rokan Hilir, dan sisanya sebesar 23.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian Widya Ulfa dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi, sementara itu perbedaannya adalah penelitian Widya Ulfa membahas tentang kinerja tenaga honorer di kantor Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pasar Kab. Rokan Hilir, sedangkan penulis mengkaji mengenai kepuasan kerja guru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Se-Kecamatan Kampar, Aprizal, 2016.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa senang, tenang, dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya jika lingkungan sekolah kurang baik, tidak menumbuhkan perasaan tenang dan senang bagi para guru, akan menimbulkan stres kerja. Lingkungan yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar. Lingkungan yang berorientasi manusia atau berorientasi kemanusiaan, akan memperhatikan dan memenuhi hak-hak, harapan dan kebutuhan kerja sebagai manusia agar memperoleh kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah guru MTs Se-Kecamatan Kampar, sedangkan objek penelitian adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di MTs Se-Kecamatan Kampar. Populasi dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini adalah 51 guru, sedangkan sampel adalah 51 guru. Hipotesis penelitian ini adalah: “terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTs Se-Kecamatan Kampar”. Dalam pengumpulan data yang diperlukan, penulis mengedarkan angket tentang lingkungan kerja, mengadakan observasi dapat menggunakan format instrumen penilaian terhadap kepuasan kerja. Setelah data dianalisa, maka disimpulkan: bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 62,1% terhadap kepuasan kerja, sedang sisanya sebesar 37,9% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan penelitian Aprizal dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja guru, sementara itu perbedaannya adalah penelitian Aprizal membahas tentang lingkungan kerja, sedangkan penulis mengkaji mengenai kompensasi.

3. Pengaruh Budaya, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Pekanbaru, Dewi Novita, 2009.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 11.4% dengan *P value* 0,000 (0%). Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.670% (67.0%) dibandingkan variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional yang masing-masing memiliki koefisiensi parsial sebesar 0.259 (25.9%) dan 0.180 (18.0%)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan variabel budaya organisasi dinyatakan tidak memiliki pengaruh, karena koefisien korelasi parsialnya menunjukkan angka negatif. Persamaan penelitian Dewi Novita dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja, sementara itu perbedaannya adalah penelitian Dewi Novita membahas tentang budaya, gaya kepemimpinan dan komitmen, sedangkan peneliti mengkaji mengenai kompensasi.

### C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini merupakan suatu konsep yang digunakan untuk memberi batasan terhadap konsep teoritis agar mudah dipahami dan dapat diterapkan dilapangan sebagai acuan dalam penelitian, bagaimana seharusnya terjadi dan tidak boleh menyimpang dari konsep teoritis.

#### 1. Variabel Kepuasan Kerja Guru

Variabel Y adalah kepuasan kerja guru. kepuasan kerja dikatakan tinggi apabila terpenuhi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Pekerjaan guru itu sendiri
  - 1) Guru ekonomi merasa senang dengan aktivitasnya sebagai guru
  - 2) Guru ekonomi merasa karir sebagai guru sangat menjanjikan dan memuaskan
- b. Imbalan yang diterima
  - 1) Guru ekonomi menerima gaji pokok dan tunjangan lainnya sudah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diembannya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Setiap guru ekonomi mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan
  - 3) Guru ekonomi yang berprestasi dan kinerjanya baik diberi kesempatan untuk promosi jabatan oleh pihak sekolah
  - 4) Guru ekonomi selalu menerima penghargaan dari pihak sekolah atas pencapaian prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik
  - 5) Guru ekonomi selalu mendapat pujian dan pengakuan dari kepala sekolah dan semua majelis guru terhadap prestasi kerja yang diperoleh
  - 6) Guru ekonomi yang melakukan kesalahan dengan sengaja akan diberikan teguran oleh pihak sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku disekolah serta sesuai dengan kesalahan yang dilakukan
- c. Hubungan kerja sama antara kepala sekolah dengan guru
- 1) Guru ekonomi merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan sejawat dalam melaksanakan proses belajar mengajar
  - 2) Guru ekonomi merasa kepala sekolah sudah tanggap terhadap kebutuhannya sebagai guru dalam mengajar di sekolah
- d. Hubungan guru dengan sesama guru
- 1) Guru ekonomi selalu menjaga agar hubungan kerja dengan semua majelis guru selalu harmonis
  - 2) Guru ekonomi aktif berkomunikasi dengan sesama guru lainnya untuk menambah wawasan dalam mengajar

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Lingkungan tempat kerja di sekolah
  - 1) Guru ekonomi merasa bahwa lingkungan fisik sekolah sudah mendukungnya untuk mengajar
  - 2) Guru ekonomi merasa senang dengan interaksi antar individu disekolah yang terjalin dengan baik
- f. Perlengkapan yang ada di sekolah
  - 1) Sekolah menyediakan fasilitas seperti infokus, alat peraga, komputer dan pendingin ruangan (AC) untuk mendukung aktivitas guru mengajar
  - 2) Guru ekonomi merasa nyaman dengan tersedianya ruangan belajar yang kondusif untuk mengajar

**2. Variabel Kompensasi (Variabel X)**

Pengaruh kompensasi merupakan variabel bebas (variabel X). Variabel ini dapat dikatakan baik apabila terpenuhi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
  - 1) Gaji
    - a) Guru ekonomi merasa puas dengan pendapatan yang diterima perbulan
    - b) Guru ekonomi merasa *take homepay*nya sudah sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaannya sebagai guru



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

1) Uang atau barang dan pelayanan

- a) Guru ekonomi memperoleh tunjangan hari raya (THR) setiap tahunnya
- b) Guru ekonomi memperoleh uang transportasi dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan sekolah
- c) Guru ekonomi menerima tunjangan keluarga

2) Berbentuk barang

- a) Guru ekonomi mendapatkan pakaian seragam dari sekolah
- b) Guru ekonomi mendapatkan alat-alat tulis seperti spidol, pena dan pensil dari sekolah untuk mendukung aktivitas mengajar guru

3) Berbentuk pelayanan

- a) Guru ekonomi mendapatkan fasilitas tempat kerja di sekolah yang memadai sehingga memberikan kenyamanan guru dalam bertugas
- b) Guru ekonomi diberi hak cuti setiap tahunnya
- c) Guru ekonomi merasa dengan pemberian BPJS dari sekolah berarti jaminan kesehatan sebagai guru sudah baik

c. Insentif

- a) Guru ekonomi mendapat penghargaan atas prestasi kerjanya
- b) Guru ekonomi termotivasi untuk semangat bekerja dengan pemberian *reward* yang adil sesuai dengan prestasi kerjanya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

## **D. Asumsi dan Hipotesis**

### **1. Asumsi Dasar**

Asumsi yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ekonomi pada Sekolah Menengah Atas di Kota Pekanbaru.

### **2. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru ekonomi pada Sekolah Menengah Atas di Kota Pekanbaru

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru ekonomi pada Sekolah Menengah Atas di Kota Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.